

きた問題であった。

しかしその際に、雇用保障の代償として労働者が失っているものへの目配りを忘れてはならない。雇用保障がある場合にはその代償として、使用者側が仕事内容や配置転換等の労働条件を一方向的に決定できることが多い。しかし人によっては雇用保障よりも優先したい労働条件があるかもしれない。本来、労働条件はすべてをパッケージとして捉えることが重要であり、雇用保障とその他の労働条件との関係を考察に取り込むことは今後の課題といえるだろう。また、大部分を占める正規雇用の労働者が雇用保障の恩恵を受ける一方で非正規雇用にそのしわ寄せが行くことも大いに考えられる。労働問題を考える際には、正規・非正規労働者、失業者に加えて、職探しをあきらめてしまった人やこ

れから労働市場に出てくる若者のことまで考えた上での総合的な制度設計が必要である。

本書は労働条件全体の中で、解雇規制、それも正規雇用の整理解雇規制に焦点を当てたものである。しかし全体像を描くためには個々の部分を知ることが欠かせない。わが国の今後の労働法制を考える際に不可欠なこの一冊を是非手に取って読んでみて頂きたい。

参考文献

荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編（2008）『雇用社会の法と経済』有斐閣。

あんどう・むねとも 日本大学大学院総合科学研究科准教授。労働経済学専攻。

読書ノート

村田 毅之 著

『日本における労使紛争処理制度の現状』

紺屋 博昭

(弘前大学人文学部准教授)

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律が施行されて8年。都道府県労働局における相談とあっせん制度が充実し、それら利用数は結構な増えようだ。道府県の労働委員会でも個別労働関係紛争処理制度が整備された。労働審判制度はスタートから1年半経過し19年末までの受付総数は2371件にのぼるという。職場での紛争の様相が変化し多発し顕在化したのか、多様な紛争処理機関が処理数をアピールしているのかはさておき、労働紛争処理の制度分析と実態解明の作業に学界はじめ関係者の関心が強く向いているのは間違いない。著者は前著『労使紛争処理制度——新局面への軌跡』（晃洋書房、2007年）にて地方労働行政を中心に紛争解決の現場レベルでの問題指摘を果たした。本書では前著を再整理して対象を広げ、組合がらみの集団紛争を含めて労使紛争の処理機関をリストし、各制度の紹介と運用実態を詳述している。



●むらた・たかゆき 松山大学法学部教授。

●晃洋書房
2008年3月刊
A5判・219頁・3045円
(税込)

本書の構成は総説（第1章）、司法機関における労使紛争処理（第2章から第4章）、行政機関における労使紛争処理（第5章から第12章）、そして私的機関における労使紛争処理（第13章から第16章）となっている。

冒頭の総説では労使紛争概念に関する説明と、労使紛争の状況および要因が記され、続けて紛争当事者の自主解決の枠組みとしての企業内労使紛争処理が関連法と併せて解説される。アメリカの苦情仲裁手続や社内オンブズパーソン制への言及も用意されている。

次に司法機関における労使紛争処理として、第2章以下各章では民事訴訟、労働審判、そして簡易裁判所での少額訴訟と民事調停が順に紹介される。この種の手続に必要な書面、諸側面で負担せざるを得ない費用、そして紛争解決の可能性等について、関連資料を交えた具体的で踏み込んだ分析がなされている。

第5章以下は本書の主軸をなす部分であり、行政による労使紛争処理として、労働委員会、労政主管事務所、都道府県労働局の各セクション、労働時間等相談センター、そして日本司法支援センターの各制度を取り上げている。著者は労働委員会の個別労使紛争解決への積極的加担例として徳島労働委員会、また労政主管事務所の紛争処理例として東京都の労働相談とあっせん実例に特に着目している。それら制度の分析を通じて、労働関係法の専門家を多く擁する行政事務局の高機能的な活躍への期待とともに、都道府県労働局の行う紛争処理との差別化、とりわけ地域住民の紛争解決ニーズに応えうる労働相談および紛争処理案内等の充実を提言している。労働局が迅速型を目指すなら、労働委員会や労政事務所の相談とあっせんはじっくり型というオルタナティブを構想するものだろうか。

第13章以下では、私的機関における労使紛争処理として、兵庫労使相談センターにおける労働相談、社会保険労務士会総合労働相談所における労働相談、弁護士会紛争解決センターにおける労使紛争処理、そして弁護士団体、労働組合、NPO法人等による労使紛争処理が解説されている。これら各種団体では労働相談のほか和解あっせん、仲裁、そして調整といった紛争解決力を発揮するケースがある。労働

分野のADRについて最先端の情報収集に努めた著者の本領発揮部分と言えよう。

本書はタイトル通りわが国の労使紛争処理制度を網羅し、各制度を可能な限り細かく解説する。本文中に数値が多く引用され、読者の理解に資する具体的な制度紹介に徹している。だが未解明の部分はある。裁判所の民事調停における労働紛争の取り扱われ方とその処理実績。一部の労働委員会の個別的労使紛争への低い関与実態とその理由、労働局のあっせん制度への不参加表明当事者への対応如何、各種紛争処理制度がもたらす満足度。各紛争処理制度間の連携あるいは利用者への制度情報提供の課題。紛争処理ビジネスという新しい問題も出現しているようだ。インフォーマルなものだけでなく、例の個別労働紛争解決研修事業でさえこの領域の問題になりうる。もちろんこれらは本書がほどよく喚起した読者の関心の一部と言えるし、著者が既に着手している次の探究作業の方面であろうとも理解できる。

「今日は当事者として間違っていないことを主張してきた」「行政のあっせんに出席しておかないと本訴で心象悪くなるからさ」。地方労働行政の紛争処理現場で聞こえてくる当事者らの声である。職場で問題を起こす人々とその代理人たち、雇用と法律の専門家を装うものの労働紛争処理制度の機能役割を熟知しているとは言い難い。平易な記述の本書が広く読まれ、紛争処理制度が今後いっそう有効に機能することを期待すると同時に、上記の地方の現場の声がいかなる原因で生じるのか、青森の地にかつておられたという著者の研究のさらなる深化を待ちたい。